

Korhonen Anna-Kaisa
Lehmusto Sanna

Hyvällä perehdytyksellä on laajat vaikutukset

Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen perehdyttämisen uudistus

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Sosionomi (AMK)
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
28.10.2011

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Korhonen Anna-Kaisa, Lehmusto Sanna Hyvällä perehdytyksellä on laajat vaikutukset, Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen perehdyttämisen uudistus 20 sivua + 2 liitettä 28.10.2011
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaalialan koulutusohjelma
Ohjaaja(t)	lehtori Riikka Tiitta lehtori Arto Salonen
<p>Opinnäytetyömme oli luonteeltaan monimuotoinen opinnäytetyö, jonka tarkoituksena oli uudistaa Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen perehdytysmateriaali ja perehdyttämisprosessi.</p> <p>Tavoitteena oli niiden uudistamisen avulla selventää perehdyttämiseen liittyviä vastuualueita, auttaa työnkehittämistä ja auttaa työyhteisön dialogisen vuorovaikutuksen vahvistamisessa ja sen siirtämisessä myös uusien työntekijöiden työskentelytavaksi. Taustalla on ajatus, että lopullisen hyödyn saavat asiakkaat saadessaan entistä parempaa palvelua. Olemme asettaneet tavoitteemme työyhteisön tarpeiden pohjalta.</p> <p>Teoreettisena viitekehyksenä opinnäytetyössämme toimii perehdytyksen teoria. Perehdytysmateriaalin pohjana toimi keskuksen vanha laatukäsikirja ja uutta materiaalia tuotimme tiiviissä yhteistyössä keskuksen henkilökunnan kanssa. Uuden perehdytysmateriaalin eli perehdytyskansion tarkoituksena on toimia apuna uusien työntekijöiden, sijaisten ja opiskelijoiden perehdytyksessä sekä auttaa vanhoja työntekijöitä perehdyttämisessä. Perehdytyskansion tueksi aukikirjoitimme keskuksen perehdyttämisprosessin perehdytyksen teorian ja sosiaaliviraston perehtymisoppaan avulla.</p> <p>Arvioidaksemme tuottamaamme perehdytyskansiota ja aukikirjoittamaamme perehdyttämisprosessia keräsimme palautetta henkilökunnalta ja johdolta. Saimme sekä suullista että kirjallista palautetta. Palaute oli positiivista ja saimme muutamia kansion sisältöä koskevia parannusehdotuksia. Lisäksi keskuksen johtaja osoitti sitoutumisensa perehdyttämisprosessin viemiseksi päätöksenteon rakenteisiin. Palautteen perusteella voimme todeta, että onnistuimme keskuksen tarpeiden ja teorian kautta luomaan hyvän pohjan keskuksen perehdyttämisen tueksi sekä sen kehittämiseksi. Emme voineet arvioida perehdyttämisprosessin onnistumista käytännössä.</p>	
Avainsanat	perehdytys, perehdytyskansio, perehdyttämisprosessi

Author(s) Title Number of Pages Date	Korhonen Anna-Kaisa, Lehmusto Sanna Good Orientation Has wider Implications, Renewing Oulunkylä Family Rehabilitation Centre's Orientation 20 pages + 2 appendices Autumn 2011
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social services
Specialisation option	Social services
Instructor(s)	Riikka Tiitta, Senior lecturer Arto Salonen, Senior lecturer
<p>Our final project was a practice based Bachelor's thesis. The goal of our thesis was to renew the Oulunkylä Family rehabilitation centre's orientation material and clarify the centre's orientation process.</p> <p>The goal was to renew the orientation material and orientation process through the theory of orientation and through the centre's needs. The purpose was that they would clarify the responsibilities concerning orientation, help staff in their development work and help to strengthen the dialogic interaction among staff and to make it a working method of the new employees. The underlying idea is that the clients are the ultimate beneficiaries when they receive a better service.</p> <p>We got the base to our orientation material from the centre's old quality manual, and we also created new material by working in close co-operation with the personnel. We collected information and consulted them in good interaction. We clarified the orientation process through the orientation theory and through the social services department's orientation guide. The purpose of the orientation material was to help the orientation of a new employee, substitute or a student and also help the personnel carrying out initiation to new staff.</p> <p>To assess our work we collected comments on the orientation file and the orientation process from the staff and management. We had some oral feedback and a few comments in writing. Feedback was positive, and there were suggestions to clarify some abbreviations in the orientation file. Based on the feedback we can say that we were able to create a good support material to be used in the orientation process. The centre's management also expressed its commitment by saying that the orientation process would be taken through the decision-making structures. That is why we can say that we also created a good base to the development of the centre's orientation. We were not able to estimate the functionality of the orientation process and its impacts.</p>	
Keywords	orientation, orientation file, orientation process

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tavoitteet ja lähtökohdat	2
3	Teoreettinen viitekehys	3
3.1	Perehdyttäminen	4
3.2	Johtaminen ja perehdytys	5
3.3	Uudistava perehdytys	5
3.4	Perehdyttämisen merkitys työhyvinvointiin	8
4	Perehdyttämisprosessi	9
4.1	Perehdyttämisprosessin tarpeellisuus	9
4.2	Perehdyttämisprosessin muodostuminen	10
5	Perehdytyskansio	11
5.1	Perehdytyskansion kokoaminen	11
5.2	Perehdytyskansion rakenne	13
6	Arviointi	14
7	Pohdinta	17

Liitteet

Liite 1. Perehdytyskansion palautelomake

Liite 2. Perehdytyskansio

1 Johdanto

Opinnäytetyöprosessimme lähti liikkeelle konkreettisesta työelämän tarpeesta. Toinen meistä suoritti kolmannen työelämäharjoittelunsa keväällä 2011 Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksessa. Tämän harjoittelujakson aikana useampi työntekijä mainitsi huolestuneisuutensa silloisen perehdytysmateriaalin puutteellisuudesta. Näimme, että keskuksen kiireinen työyhteisö voisi hyötyä opinnäytetyöpanoksestamme, joten esitimme ajatuksemme keskuksen perehdytysmateriaalista uudistamisesta johtaja Oili Grönroosille. Keskuksen johtaja otti ehdotuksemme perehdytysmateriaalin uudistamisesta vastaan myönteisesti.

Opinnäytetyömme on luonteeltaan monimuotoinen. Monimuotoisella opinnäytetyöllä tarkoitetaan työtä, jossa kiinnitetään huomio työelämän ja ammatillisen kentän käytännön toimintaan. Toiminnallinen opinnäytetyö palvelee työelämää parhaiten silloin, kun se vahvasti linkittyy työelämän tarpeisiin. Toimeksiannettuna opinnäytetyö palvelee paitsi työnantajaa myös opinnäytetyön tekijää. (Vilkkä – Airaksinen: 9, 16–17.)

Opinnäytetyömme on tehty yhteistyössä Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen kanssa. Viittaamme tässä opinnäytetyössämme Oulunkylän perhekuntoutuskeskukseen lyhyesti ilmauksella keskus. Keskus on yksi Helsingin viidestä arviointi- ja vastaanottotoimintaa tekevästä yksiköstä. Arviointi- ja vastaanottotoiminta on Sosiaaliviraston lapsiperheidenvastuualueen sijaishuollon alla tapahtuvaa toimintaa.

Aloitimme opinnäytetyön tekemisen tutustumalla keskuksen aiempaan perehdytysmateriaaliin sekä perehdytyksen teoriaan. Työskentelyn aikana työmme laajeni myös perehdyttämisprosessin aukikirjoittamiseen. Perehdytysmateriaalin uusimisen toivoimme hyödyntävän uusia työntekijöitä, sijaisia ja opiskelijoita. Toivoimme uuden materiaalin toimivan myös apuna vanhoille työntekijöille perehdyttämisessä. Perehdyttämisprosessin aukikirjoittamisella halusimme vastata muun muassa työyhteisön haasteeseen löytää keinoja keskustelemaan työilmapiiriin säilyttämiseksi. Avaamme tavoitteitamme ja teoreettista viitekehystämme tarkemmin seuraavissa luvuissa.

Sosiaalialan organisaatioihin kohdistuu yhä enemmän myös tehokkuusvaatimuksia (Niiranen – Seppänen-Järvelä – Sinkkonen – Vartiainen 2010:19). Hyvällä perehdyttämisen prosessilla ja perehdytysmateriaalilla voidaan vaikuttaa siihen, että työyhteisöissä säästyy aikaa perustyöhön ja uusi työntekijä saa kattavan perehdytyksen. Nykypäivänä henkilöstön kehittämisessä on omaksuttu lähes ideaaliksi organisaatiotavoitteeksi oppiva organisaatio (Niiranen ym.2010:135). Työssämme nostamme esiin perehdytyksen työkehittämisen välineenä. Haluamme myös tuoda esiin onnistuneen perehdytyksen merkityksen työhyvinvoinnin kannalta.

2 Opinnäytetyön tavoitteet ja lähtökohdat

Opinnäytetyömme tavoitteenamme on keskuksen perehdytysmateriaalin ja perehdytysprosessin uudistaminen. Tavoitteena on myös niiden avulla selventää perehdyttämiseen liittyviä vastuualueita, auttaa työkehittämistä ja auttaa työyhteisön dialogisen vuorovaikutuksen vahvistamisessa ja sen siirtämisessä myös uusien työntekijöiden työskentelytavaksi. Taustalla on ajatus, että lopullisen hyödyn saavat asiakkaat saadessaan entistä parempaa palvelua.

Keskuksen toiminta on lastensuojelun sijaishuollon arviointi- ja vastaanottotoimintaa. Varsinaisia arviointi- ja vastaanotto-osastoja keskuksessa on kolme. Näille osastoille lapsia ja nuoria sijoitetaan lyhytaikaisesti, jotta voidaan arvioida lapsen tai nuoren omaa tilannetta, ja jotta hänen hoitonsa voidaan turvata tilanteessa, jossa se ei kotona ole mahdollista. Arviointipalvelua tarjoaa myös keskuksen yhteydessä toimiva ammatillinen perhekoti, joka sijaitsee myös Oulunkylässä. (Lastensijaishuolto 2011.)

Talossa on aloittanut keväällä 2011 toimintansa myös uudenmuotoinen perhekuntoutus. Toiminnasta vastaavat keskuksen Perhepirtti ja Perheasema. Tarkoituksena on, että laitoksessa tapahtuva 8 viikon Perhepirtin perhekuntoutuksen osastojakso ja sitä edeltävä motivointijakso olisivat osa perheessä tapahtuvaa pitkäjänteistä perhetyötä. Perhekuntoutus jatkuu keskuksen Perheaseman intensiivisen perhetyön avopalveluna. (Tehostettua kuntoutusta Oulunkylän Perhekuntoutuskeskuksen Perhepirtissä ja Perheasemalla 2011.) Lähtökohdat toiminnalle tulevat lastensuojelulaista ja sosiaaliviraston linjauksista (Grönroos 2011).

Keskuksen perehdytyksen uudistukseen oli tarvetta. Esimerkiksi edellisenä vuonna henkilökunnalle järjestetyssä työhyvinvointikyselyssä perehdytyskansion puutteellisuus oli noussut vahvasti esiin. Keskuksessa toimivan työsuojeluparin työnhallintaa tukevana toimenpide-ehdotuksena oli myös ollut perehdytysmateriaalin päivittämisen pikainen vastuuttaminen. Työsuojeluparitoiminnassa esimies ja yhteistoimintavastaava käsittelevät työhyvinvoinnin kautta keskuksessa kehitystä vaativia asioita. (Torvinen, Sirpa 2011.) Muun muassa tästä johtuen nostamme opinnäytetyössämme esiin perehdytyksen merkityksen työhyvinvoinnin kannalta.

Tarvetta uudistamiseen lisäsi se, että keskuksen tuli monta uutta työntekijää. Uuteen rakennukseen muuttaminen vuoden vaihteessa on tuonut esiin myös muutoksia ihmisten päivittäisissä kohtaamisissa. Sekä fyysisten puitteiden, että henkilöstömäärän muutosten koettiin vaikuttavan keskuksen työyhteisön ilmapiiriin. Hyvän työilmapiirin häviämisen pelko tuli muun muassa ilmi keskuksen keväällä 2011 koko henkilökunnalle järjestetyssä kehittämispäivässä. Henkilökuntaa toimii keskuksessa usealla eri ammatinimikkeellä. Käsityksen keskuksen henkilökunnasta ja asiakasmäärästä voi saada liitteenä olevan perehdytyskansion sivulla 10 olevasta kaaviosta.

3 Teoreettinen viitekehys

Teoreettisena viitekehysenä opinnäytetyössämme toimii perehdyttämisen teoria. Selvennämme teorian avulla, minkälainen merkitys johtamisella ja vastuunjaolla on perehdyttämisen järjestämisessä sekä mikä on perehdyttämisen merkitys työn kehittämisen välineenä ja välineenä dialogisen ja osallistavan vuorovaikutuksen vahvistamisessa ja siirtämisessä.

Dialogisuus on vastavuoroisessa tilanteessa tapahtuvaa keskustelua, joka synnyttää yhteistä jaettua ymmärrystä. Kaikki keskustelu ei kuitenkaan ole dialogista. Dialogissa kummankin osapuolen ääni tulee kuuluviin tilassa, jossa syntyy yhteistä tietoisuutta. (Mönkkönen 2002: 33- 36.) Dialogisella vuorovaikutuksella omassa työssämme tarkoitamme vuorovaikutuksen ja keskustelun ihannetta, johon parhaimmillaan voidaan päästä myös perehdytyksellä. Tuomme teorian kautta esiin myös perehdytyksen vaikutuksen työhyvinvointiin ja asiakaspalveluun.

3.1 Perehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa, työyhteisönsä ja talon toimintatavat. Perehdytyksen avulla perustehtävä selkeytyy ja perehdytettävä tietää omaan työhönsä kohdistuvat odotukset, vastuut, arvot ja tavoitteet. (Kangas, Hämäläinen 2007: 2.) Perehdyttämisen tavoitteena on selkeyttää tulokkaan työroolia ja antaa realistinen, mutta motivoiva kuva työstä ohjaten strategian mukaiseen toimintaan (Kjelin, Kuusisto 2003: 48). Työyhteisössä on tärkeää perehdyttää myös erilaisiin muutoksiin, joten perehdytystä tarvitaan jatkuvasti (Kangas, Hämäläinen 2007: 3).

Perehdyttämisen tavoitteena on luonnollisesti, että uusi työntekijä pystyy mahdollisimman nopeasti työskentelemään itsenäisesti. Hyvä perehdytys vähentää uuden työntekijän jännitystä ja epävarmuutta. Nopea työnvalmiuksien saavuttaminen taas säästää esimiehen ja muiden työntekijöiden aikaa. (Kjelin, Kuusisto 2003: 48.)

Vastuu työhön perehdyttämisestä kuuluu aina työnantajalle. (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 14). Perehdytystehtävien jakaminen eri henkilöille on kuitenkin tarkoituksenmukaista. Työpaikoilla tulisi olla perehdytyksestä selkeät ohjeet ja opastus niille, joiden tehtäviin perehdyttäminen kuuluu. On myös tärkeää, että perehdyttäjä omaa motivaation ja myönteisen asenteen perehdyttämiseen ja opastamiseen. Tämä on yksi perehdyttämisen onnistumisen perusedellytyksiä. Hyvä perehdyttäminen vie aikaa, mutta onnistuneella perehdytyksellä ja hyvin alkaneella työsuhteella on yhteys poissaolojen ja vaihtuvuuden vähenemiseen, kustannusten säästymiseen, asiakaslähtöisyyteen, työ- ja asiakasturvallisuuteen, sekä tietoturvallisuuteen. (Kangas, Hämäläinen 2007: 1-6.)

Helsingin kaupungin sosiaalivirastossa tapahtuvaan perehdytykseen on viraston hallinto- ja kehittämiskeskus antanut pysyväisohjeen perehtymisoppaan (2006) muodossa. Pysyväisohje antaa toimintasuosituksen siitä, miten perehtyminen tulisi sosiaaliviraston toimipisteissä järjestää.

3.2 Johtaminen ja perehdytys

Perehdyttäminen palvelee niin yksilön kuin organisaationkin etuja. Perehdyttämisen tavoitteita voidaan ajatella myös johtamisen tavoitteista käsin. Johdon intressejä ovat työn tehokkuus, tavoitteet ja niiden saavuttaminen ja työn laadukkuus sekä asiakasläh- töisyys. Työnantajan tavoitteena tulisi olla myös uuden työntekijän ja koko työyhteisön hyvinvointi. Näin ajatellen perehdyttämisen tavoitteet ovat myös johdon tavoitteita. Perehdyttäminen edistää siis organisaation päämäärien toteutumista, jolloin perehdytys voidaan nähdä myös johtamisena. (Kjelin, Kuusisto 2003: 47-49.)

Johdolla on suuri rooli siinä, että se vastuuttaa työyhteisön jäsenet osallistumaan ai- toon vastuullisuuteen, kriittiseen keskusteluun ja yhteiseen päätöksentekoon. Tasa- arvon luominen työyhteisöön näkyy muun muassa työyhteisön henkisenä hyvinvointi- na, luovuuden lisääntymisenä ja työn tuloksien parantumisena. (Puro – Matikainen 2000: 60- 61.) Lisäksi annettaessa työntekijälle valtaa hän voimaantuu ja saavuttaa tunteen, että voi itse ottaa vastuuta omasta työstään. Hän voi myös tuntea pystyvän- sä vaikuttamaan paitsi omaan myös yhteiseen työhön, sen lopputuloksiin ja niihin kei- noihin, millä ne saavutetaan. Valtaa voidaan jakaa kuuntelemalla ja mielipiteet huomi- oimalla. (Ojala – Ahonen 2005: 175).

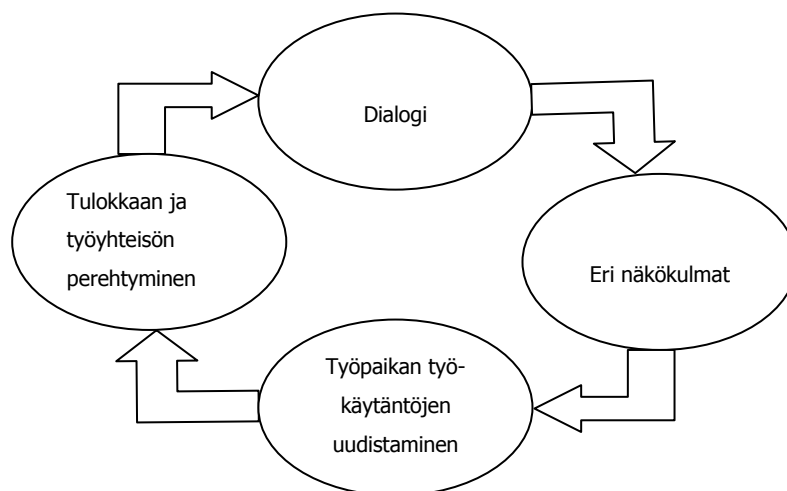
Osallistumista, oppimista ja vuorovaikutusta tukeva johtaminen parantaa työpaikan uudistumista ja tavoitteiden saavuttamista. Yhteisiin asioihin osallistumiseen rohkaiseva ilmapiiri lisää myös työntekijöiden innovatiivisuutta omassa työssään. (Niiranen 2004: 31.)

3.3 Uudistava perehdytys

Perehdyttäminen voi sisältää aiemmin kuvatun lisäksi niin kutsutun uudistavan pereh- dyttämisen elementtejä. Perinteisesti perehdyttämisen tavoitteena on siis muun muas- sa saavuttaa yksilön sitoutuminen ja selkeyttää arkipäivään ja työtehtäviin liittyvät ta- voitteet tulokkaalle. Nämä ovat myös uudistavan perehdyttämisen tavoitteita. Uudista- vassa perehdytyksessä korostetaan kuitenkin erityisesti organisaation uudistumiskykyä. (Kjelin – Kuusisto 2003: 50.)

Perehdyttämistilanne on oppimistilanne. Perehdyttämisen organisointi työpaikalla heijastaa kyseisen organisaation ajatusmallia oppimisesta. Perehdyttämistä ohjaa organisaation aukikirjoitetut ohjeet, toimintatavat ja käytännöt, arvot ja tavoitteet, mutta myös niin kutsuttu hiljainen tieto; perehdyttäjän omat ajatusmallit ja omat totutut rutinoituneet työkäytännöt. Kiireisissä tilanteissa toimimme helposti automatisoituneiden ajatusmallien mukaan. (Kjelin – Kuusisto 2003: 38–39.) Siksi avoin työtapojen ja käytäntöjen, sekä perehdytyksen kehittäminen, ja niiden avulla perehdytysmateriaalin päivittäminen on tärkeää.

Perehdyttäminen voidaan nähdä myös kehittämisen välineenä, jos prosessiin suhtaudutaan kaksisuuntaisena vuorovaikutteisena tapahtumana. Uusi työntekijä tutustuu luonnollisesti itse työhön, toimintaympäristöön ja työyhteisöön, mutta hän on myös aktiivinen toimija, joka voi omalla ammattitaidollaan edistää organisaation päämäärien toteutumista. (Kjelin, Kuusisto 2003: 49.) Uusi työntekijä tuo työyhteisöön uusia näkökulmia, jotka voivat auttaa työpaikan työkäytäntöjen uudistamisessa. Tätä havainnollistaa oheinen kaavio. (kuvio 1.)



KUVIO 1. Perehdyttämisen tavoitteena vallitsevien työkäytäntöjen uusiminen (Kjelin – Kuusisto 2003: 49).

Uudistavassa perehdyttämisessä piileekin kaksi ristiriitaista elementtiä. Perehdyttämisen yksi tavoite on edistää uuden työntekijän sitoutumista organisaatioon ja tavoitteisiin. Sitoutumiseen vaikuttaa työyhteisön ja työn kokeminen turvalliseksi, selkeäksi, yhteisölliseksi ja ennustettavaksi, joihin voidaan vaikuttaa hyvällä perehdytyksellä. Toi-

saalta, jos perehdytystä ajatellaan myös uudistumiskykynä, edellyttää se mahdollisuuden yksilöllisyyteen ja väljyyttä ja vapautta rikkoa totuttuja rajoja. (Kjelin, Kuusisto 2003:50.)

Kehittämisenäkökulman kannalta on mielekästä kysyä, mitä uutta henkilön halutaan tuovan organisaation ja työyhteisön ja ryhmän toimintatapaan. Voidaan myös pohtia, mitä uutta tarvittaisiin. Mitkä ovat toimeen kohdistuvat rooliodotukset, ovatko ne avoimia ja julkisia, ja millä tavalla tulokkaan odotetaan muuttavan kyseisen toimen roolia suhteessa edelliseen työntekijän rooliin? (Kjelin, Kuusisto 2003: 81-87.)

Luomalla työyhteisöön sellaisia osaamisen ja tiedon jakamisen malleja, joissa osaamista jaetaan ja asioita kyseenalaistetaan, voidaan yhdessä miettiä, miten ja kuinka asioita voitaisiin tehdä entistä paremmin. Perehdys on yksi tapa jakaa osaamista päivittäisessä työssä, myös tärkeään kokemustiedon siirtämiseen ja jakamiseen olisi syytä kiinnittää huomiota. (Ojala – Ahonen 2005: 165- 167.)

Dialogi nousee keskiöön puhuttaessa oppivasta organisaatiosta. Dialogista vuoropuhelua on käytävä työpaikoilla, jotta asiakkaita voidaan palvella entistä paremmin. Tämän työpaikoilla mahdollistaa rohkeus ja uskallus tarttua muun muassa tapoihin, uskomuksiin ja perinteisiin, jotka estävät tasavertaisen keskustelun asioista. On muutettava työyhteisön vallitseva kulttuuri vuoropuhelua ja kumppanuutta tukevaksi. Kukaan ei ole erikseen vastuussa dialogisen ilmapiirin tekemisestä, vaan koko työyhteisön on ymmärrettävä osansa sen luomisessa. Dialogi voi siis olla paitsi kehittämisen väline, myös itse tavoite. (Puro – Matikainen 2000: 60- 61.)

Kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, joka edellyttää aktiivista vuorovaikutusta ja osallistumista. Osallistuminen vuorostaan perustuu dialogiin. Osallistamisen käsite sisältää kaksi ulottuvuutta. Toisaalta osallistaminen tarkoittaa toimijan osallistumista johonkin subjektiivisesti, toisaalta häneen pyritään myös vaikuttamaan ulkoa päin osallistavasti. Voidaankin nähdä, että osallistaminen on mahdollisuuksien tarjoamista ja osallistuminen on vuorostaan mahdollisuuksien hyödyntämistä. Vuorovaikutteisessa kehittämisessä työntekijöiden osallistuminen kehittämiseen lisää heidän sitoutumistaan ja näin lisää tuloksellisuutta. (Toikko – Rantanen 2009: 89-90.)

Työyhteisön kehittämisessä ja asiakastyössä suhde tietoon ja omaan erityisyyteen voi asettua esteeksi dialogisuuden syntymiselle. On ymmärrettävä, että uutta pystytään luomaan vain yhteisen toiminnan, yhteisen todellisuuden rakentamisen kautta. On annettava tilaa subjektiivisille näkemyksille ja astuttava tietämättömyyteen, irrottauduttava omista näkemyksistään, tutkittava toisen logiikkaa ja oivallettava niiden leikkauskoh- ta. On ymmärrettävä, että liika samanlaisuus ei ole hyvästä. Silloin voi syntyä kuppi- kuntaisuutta, jossa erilainen epävarmuustekijä eliminoidaan, eikä sen kanssa asetuta suhteeseen. Inhimilliseen toimintaan kuuluu osana se, että sitoudumme vain sellaisiin tilanteisiin, jotka koemme henkilökohtaisesti merkitykselliseksi, ja joissa koemme voi- vamme vaikuttaa tapahtumien kulkuun. (Mönkkönen 2007: 182–183.)

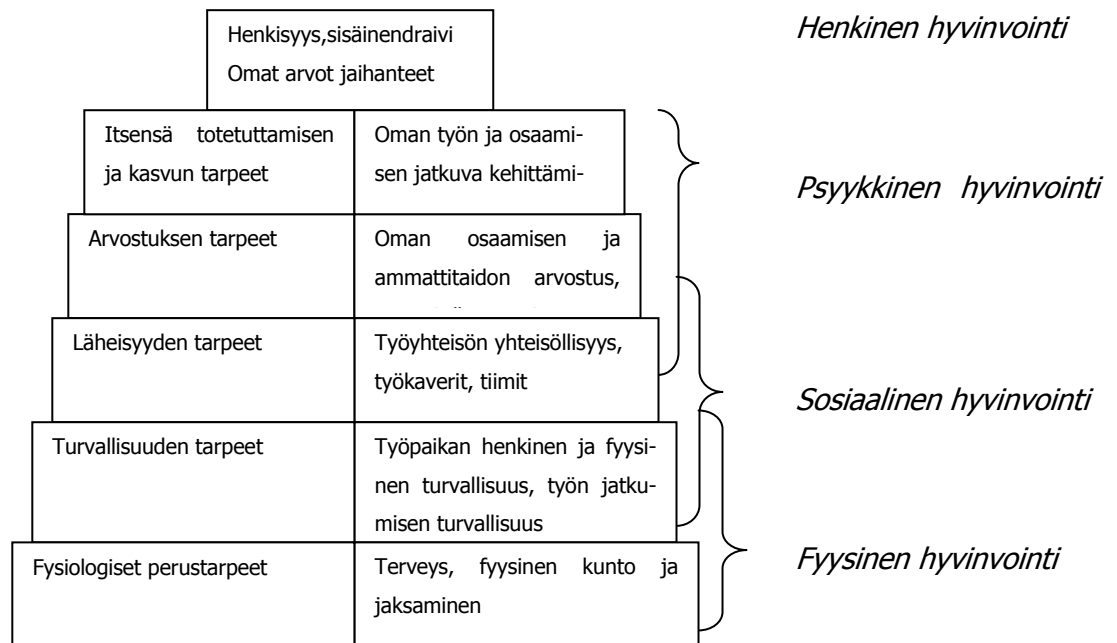
3.4 Perehdyttämisen merkitys työhyvinvointiin

Onnistunut perehdytys ja myönteinen ensivaikutelma kannustavat ja motivoivat uutta työntekijää, mikä vaikuttaa myönteisesti myös työssä jaksamiseen. (Kangas, Hämäläi- nen 2007: 4-5.) Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilöiden ja koko yhteisön vireyttä ja sitä, miten työntekijät kokevat olonsa työpäivän aikana. Työhyvinvointi on käsitteenä subjektiivinen ja se sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen tason. (Ojala, Ahonen 2005: 27 -29.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen tukemiseksi on kehitetty erilaisia malleja. Leenamaija Ojala ja Guy Ahonen (2005: 29) ovat muun muassa rinnastaneet työhyvinvoinnin ele- menttejä Maslowin tarvehierarkiaan liittäen siihen vielä yhden henkisyyden ja sisäisen draivin sisältävän tason. (Ks. kuvio 2.) Marjaana Suutarinen (2010: 24- 25) taas on listannut esimerkkejä, joilla tarvehierarkiaan rinnastettuja eri hyvinvoinnin osa-alueita voidaan edistää. Hänen mukaansa psyykkistä hyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi perehdyttämisen ja kehityskeskustelun keinoin.

Tarvehierarkiassa alempien tarpeiden täytyessä vähentyy tyytymättömyys ja ylemmät tarpeet tyydyttyessään lisäävät tyytyväisyyttä ja motivaatiota. Ymmärtämällä ihmisen käyttäytymistä ja motivaation syntymistä tarverakenteen kautta selittyy yksinkertai- simmin se, että jaksaminen työssä ei välttämättä ole kiinni työn määrästä, vaan moti- vaatiosta työn tekemiseen. (Routamaa, Vesa 2002:40.)

Myös asiakassuhteiden laadun kannalta työyhteisön osaaminen ja työhyvinvointi ovat merkittäviä tekijöitä. Motivoituneella ja hyvinvoivalla työntekijällä on enemmän resursseja olla kiinnostunut asiakkaan ongelmista ja niiden ratkaisemisesta (Ojala, Ahonen 2005: 214.)



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin elementit rinnastettuna Maslowin tarvehierarkiaan (Ojala – Ahonen 2005: 29).

4 Perehdyttämisprosessi

Perehdyttämisprosessin kuvauksella tarkoitamme vastuunjakoja, perehdytyksen suunnittelua ja seurantaakin sekä sisältöjä. Perehdyttämisprosessikaavio löytyy liitteenä olevan perehdytyskansioon sivulta 2.

4.1 Perehdyttämisprosessin tarpeellisuus

Alkuperäinen toimeksiantomme oli perehdytysmateriaalin päivittäminen työhyvinvoinnin kautta. Perehdyttämiseen liittyvä vuorovaikutuksellinen ulottuvuus sai kuitenkin opinnäytetyöprosessimme edetessä lisää painoarvoa. Kartoittaessamme työyhteisön tarpeita ja tutustuttuamme teoriaan, halusimme tarkastella perehdyttämistä laajempaan ko-

konaisuutena. Tähän vaikutti myös aiemmin mainitsemamme työntekijöiden huoli muutosten luomasta uhasta ja siitä, miten nämä muutokset vaikuttavat vuorovaikutukseen ja siten hyvään työilmapiiriin. Perehdyttämisprosessin uusimisen tarve tuli ilmi, kun lähdimme kartoittamaan keskuksen vanhaa perehdytysmateriaalia. Huomasimme, että keskuksella ei varsinaisesti ollut olemassa suunnitelmallista perehdyttämisprosessia.

Perehdyttämisessä on hyvä kiinnittää huomiota niin perehdytyksen sisältöön, toteutukseen kuin itse perehdyttämistilanteeseen. Perehdytyksen sisällöissä painotetaan usein työpaikan tavoitteita, arvoja ja strategioita. Huomiotta saattaa jäädä, miten perehdyttäminen tulisi organisoida, jotta se edustaisi ja edistäisi perehdytyksen sisältöjen toteutumista käytännössä. Oleellista olisi siis huomioida, miten perehdytyksessä omaksutut toimintamallit ja arvot siirtyvät tulokkaan mukana käytäntöön. Näin perehdytys vahvistaisi itsessään hyviä toimintamalleja. On myös muistettava, että perehdytys tapahtuu aina avoimessa tilanteessa. Jotta hyvät työkäytännöt ja arvot siirtyisivät perehdytyksessä työhön, ei riitä että niistä kerrotaan, vaan työssä tulisi myös toimia näiden arvojen ja käytäntöjen mukaan. (Kjelin – Kuusisto 2003: 45.)

4.2 Perehdyttämisprosessin muodostuminen

Tutustuimme perehdyttämisen teoriaan ja sosiaaliviraston perehtymisoppaaseen. Huomasimme, että perehdyttämisprosessin aukikirjoittaminen palvelee niin työyhteisöä kuin myös uutta työntekijääkin. Esitimme ehdotuksen perehdyttämisprosessin laatimisesta, mikä otettiin positiivisesti vastaan. Ensimmäisen version aukikirjoitetusta prosessista esittelimme muutamalle keskuksen työntekijälle sekä keskuksen yhteistoimintavastaavalle. Heiltä saatujen kommenttien pohjalta muutimme prosessikaaviotamme ja esittelimme sen lopulta keskuksen johtajalle.

Esimiehellä on aina lopullinen vastuu perehdyttämisestä, mutta perehdyttämisvastuuta on tarkoituksenmukaista jakaa eri henkilöille työyhteisössä. Myös itse perehdytettävällä on vastuu omasta perehtymisestään ja oikeus edellyttää itselleen asianmukaista perehdytystä. Perehdyttäminen on mielekästä suunnitella ja toteuttaa perehdytettävän tarpeen ja tilanteen mukaan, esimerkiksi sen mukaan, onko kyse uuden työntekijän, sijaisen, työharjoittelijan tai vanhan työntekijän muutoksiin perehdyttämisestä. (Kangas – Hämäläinen 2007: 1 – 6.) Perehdyttämisprosessin kuvaus selkeyttää muun muassa

mainittuja seikkoja esimiesvastuuta, perehdyttämisvastuun jakoa ja itse perehdytettävän kokemaa tarvetta perehdytykseen.

Perehdyttämisprosessikuvaus toimii perehdytysmateriaalimme tukena ja kiteyttää hyvin ajatuksemme perehdytyksen vuorovaikutuksellisuudesta siitä, miten sen avulla voi tarkastella työtä uusin silmin. Tästä syystä liitimme sen myös osaksi perehdytyskansiota.

5 Perehdytyskansio

Perehdytyskansioilla tarkoitamme kirjallista ja sähköistä perehdytyskansiota sisältöineen. Kansiota työstäessämme halusimme kiinnittää huomiota seikkoihin, jotka tekisivät siitä hyvän työvälineen perehdytykseen. Luomamme perehdytyskansion tavoitteena on auttaa sijaisten, opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden perehdytyksessä, sekä toimia työn ja perehdyttämisen tukena myös vanhoille työntekijöille. Ajatuksenamme on kiinnittää huomiota perehdytyskansion selkeyteen, informatiivisuuteen, luettavuuteen ja päivitettävyyteen, niin että se tulisi todelliseen käyttöön.

5.1 Perehdytyskansion kokoaminen

Luotuamme perehdyttämisprosessin kuvauksen aloimme koota perehdytyskansiota. Halusimme osallistaa ja haastaa koko keskuksen henkilökunnan mukaan perehdyttämisprosessin ja perehdytyskansion uudistamiseen, jotta tukisimme osaltamme keskuksen hyvän vuorovaikutuksen vahvistamista. Henkilökunnan osallistamisella annoimme heille mahdollisuuden osallistua perehdytyskansion kokoamiseen. Halusimme tällä lisätä heidän sitoutumistaan perehdyttämisprosessiin ja perehdytyskansion käyttöön. Eniten yhteistyötä olemme tehneet keskuksen johdon kanssa, koska johdolla on vastuu perehdytyksen järjestämisestä ja heidän sitoutumistaan tarvitaan sen toteuttamisessa. Tätä tukee myös aiemmin avaamamme teoria.

Keskuksen laatukäsikirja toimi perehdytyskansiomme pohjana, joskin sen tieto oli pitkälti päivittämätöntä. Teimme alustavan suunnitelman perehdytyskansion sisällysluettelosta sekä sen aiheista. Jätimme suunnitelman apulaisjohtaja Pertti Piiraiselle, joka laitto sen eteenpäin osastojen kommentoitavaksi. Sisällysluettelosta saamiemme

kommenttien ja apulaisjohtajan kanssa käydyn keskustelun perusteella jatkoimme sisällön työstämistä. Apulaisjohtajan kanssa kävimme keskustelua myös keskuksen turvallisuusosiosta. Tulimme siihen tulokseen, että hän tuottaisi tämän lakisääteisen perehdytyksen osa-alueen materiaalin ajantasaiseen muotoon ja me liittäisimme sen kansioon omaksi liitteekseen. Työtehtäviin liittyvät turvallisuusohjeet kun ovat myös osa perehdytyksen keskeistä sisältöä.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on perehdytettävä työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä ja niiden ennaltaehkäisemisestä ja välttämisestä ja vaaratilanteessa toimimisesta. Näitä taitoja ja tietoja tulee myös täydentää tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 14.) Perehdytyksen avulla vähennetään mahdollisia virheitä ja väärinkäsitä ja lisätään näin työturvallisuutta. (Kjelin, Kuusisto 2003: 48).

Kirjoitimme perehdytyskansion raakaversion, jonka jälkeen tapasimme keskuksen johtaja Oili Grönroosin. Hän esitti muutosehdotuksia ja auttoi korjaamaan pieniä asiavirheitä, jonka jälkeen jatkoimme kansion työstämistä.

Esitimme muun muassa ruokahuollosta, laitoshuollosta ja toimistosta kirjoittamamme osiot niistä vastaaville työntekijöille. Heidän kommenttiansa perusteella muokkasimme nämä osiot lopullisiin muotoihinsa. Pyysimme myös osastoja pohtimaan omien osasto-kohtaisien osioidensa sisältöjä. Osastojen omat materiaalit vaihtelivat suuresti, osalla oli valmista materiaalia kuten PowerPoint-esityksiä tai muuta kirjallista materiaalia, jotka hyödynsimme kansiota tehdessämme. Tarkoituksenamme oli, että kansioon tulisi vain yleiskuvaukset osastoista ja niiden työnkuvista. Sähköiseen versioon jokainen osasto saisi sisällyttää tuottamaansa materiaalia esimerkiksi työkäytännöistä.

Tämän jälkeen teimme johtajan aloitteesta uusimmille työntekijöille kyselyn, jossa selvitimme mitä seikkoja he olisivat halunneet painottaa omassa perehdytyksessään. Kyselyyn vastasi kymmenen työntekijää. Keskuksen työntekijät olivat aktiivisia osallistujia. Eräskin työntekijä laittoi oma-aloitteisesti hänelle antamamme kyselypyynnön eteenpäin kaikille osastoille sähköpostin välityksellä. Keräsimme vastauksia myös vieraillemalla keskuksen eri osastoilla.

Kyselyssä pyysimme työntekijöitä nimeämään viisi asiaa, joita he pitivät tärkeinä perehdytettävänä asioina tämän keskuksen työntekijäksi tullessaan tai ylipäättään uuteen työpaikkaan tullessaan. Kyselyyn vastanneet kokivat tärkeäksi työtehtäviin ja toimintatapoihin, fyysiseen toimintaympäristöön ja lähityöyhteisöön, sekä lastensuojelulakiin, turvallisuuteen ja ylempään organisaatioon liittyvät perehdytyksen sisällöt. Näitä vastauksia sekä perehdytyksen teoriaa ja uudistamaamme perehdytyskansiota apuna käyttäen valmistimme perehtymisen muistilistat sekä uudelle vakituiselle työntekijälle että sijaiselle. Henkilökunnan vastauksissa mainitut asiat näkyvät muistilistoissa tummennettuina. Listojen tarkoituksena on toimia apuna sekä perehtyjälle että perehdyttäjälle.

Emme laittaneet muistilistoihin kaikkia työtä koskevia yksityiskohtia, jotta perehdytysprosessissa tavoittelemamme vuorovaikutuksellisuus ei kärsisi. Muistilistojen avulla voidaan eritellä myös eri osa-alueiden perehdyttäjät. Tämä tukee teoriassa mainitsemaamme perehdytysvastuun jakamista. Esitimme keskuksen johtajan kanssa käymisämme tapaamisissa kansion lisäksi myös kyselyiden vastaukset ja perehtymisen muistilistat. Muistilistat löytyvät opinnäytetyön liitteenä olevan perehdytyskansion liitteinä 3-4.

Edettyämme perehdytyskansion koostamisessa, tapasimme keskuksen johtajan jälleen. Tapaamisen perusteella päivitimme materiaaliamme ja lopullisen version esitimme lopputapaamisella.

5.2 Perehdytyskansion rakenne

Tässä kappaleessa kuvaamme tarkemmin perehdytyskansion rakennetta. Lähdimme kokoamaan perehdytyskansiota muistitikulle. Sähköiseen versioon halusimme liittää paperiversiota laajemmin työntekijälle hyödyllistä materiaalia kuten työvälineinä toimivia lomakkeita.

Kansio sisältää paljon informaatiota, mutta pyrimme rakentamaan sitä loogisesti. Esimerkiksi, jos työntekijä on täysin uusi Helsingin kaupungin sosiaaliviraston organisaatiossa, on merkityksellistä aloittaa perehdytys yleisesti organisaatiosta ja kertoa vasta sen jälkeen tarkemmin keskuksesta ja sen perustehtävästä, työkäytännöistä ja työntekijän yksittäisistä työtehtävistä. Halusimme myös painottaa lain mukaisia työkäytäntöjä

osana lastensuojelutyötä. Päivitettävyyttä ajatellen rakensimme sisällysluettelon helposti jaoteltaviin osiin, jolloin tietyn aihealueen tieto olisi helposti löydettävissä ja päivitettävissä.

Kirjoitimme kansiota keskuksessa, jolloin pystyimme hyödyntämään keskuksen koneella olevan informaation sekä Sosiaaliviraston sisäisen verkon laajan materiaalin. Emme halunneet kirjoittaa sisäisestä verkosta Helmisestä löytyvää informaatiota uudestaan, vaan liitimme kansioon aina kulloiseenkin aihealueeseen liittyviä työntekijälle tärkeitä polkuja eri tietolähteisiin. Tällä halusimme lisätä materiaalin informatiivisuutta, siten että luettavuus säilyy. Tästä syystä loimme kansioon myös kaksi erilaista kaaviota. Toinen selventää keskuksen sijoittumista Sosiaaliviraston organisaatiossa ja toinen taas selventää keskuksen sisäistä rakennetta, asiakasmääriä sekä henkilöstömäärää. Nämä kaaviot löytyvät liitteenä olevan perehdytyskansion sivuilta 5 ja 10.

Liitimme perehdytyskansion eri osioiden väliin myös pohdittavaksi kysymyksiä. Kysymysten tarkoituksena on herätellä lukijan omaa pohdintaa ja luoda dialogista keskustelua uuden työntekijän ja työyhteisön kesken.

Prosessin edetessä saimme ajatuksen tehdä koeluonnoksia keskuksen infolehtisistä käyttäen apuna päivittämäämme perehdytyskansiota. Liitimme myös lehtiset kansion sähköiseen versioon sen jälkeen kun ne olivat saaneet positiivisen vastaanoton keskuksen johtajalta. Toimistonhoitaja innostui tuottamastamme materiaalista ja lehtisistä. Hänen mukaansa materiaali on kätevästi hyödynnettävissä esimerkiksi sähköpostin kautta.

6 Arviointi

Opinnäytetyömme alussa lähdimme liikkeelle tilanteesta, jolloin keskuksessa ei ollut aukikirjoitettua perehdytysprosessia, vaan jokainen osasto perehdytti uusia työntekijöitä miten parhaakseen näki. Perehdytyskansiona taas toimi vanha laatukäsikirja, jota ei ollut kirjoitettu perehdyttämisen näkökulmasta. Kuten jo aiemmin mainitsimme, tavoitteemme kohdistuivat sekä perehdyttämisprosessin että perehdytyskansion uudistami-

seen. Arvioimme onnistumistamme kysymällä keskuksen henkilökunnalta palautelomakkeella ja haastattelemalla johtajaa.

Luovutettuumme perehdytyskansion toimistonhoitaja siirsi sen sähköisenä keskuksen koneelle sekä tulosti yhden paperiversion taukotilaan. Hän lähetti myös tiedotteen kansion valmistumisesta koko henkilökunnalle. Tiedotteen ohessa oli laatimamme yksinkertainen palautelomake, jolla halusimme arvioida henkilökunnan tyytyväisyyttä perehdytysprosessin ja perehdytyskansion suhteen (Liite 1.) Palautelomakkeista saamamme palautteen toimitimme perehdytyskansion päivittämisestä vastuussa olevalle keskuksen työntekijälle, joka palautteen avulla pystyy tekemään kansioon ensimmäisen päivityksen ennen kansion tulostamista osastoille. Perehdytyskansioista saamamme palaute oli lähinnä suullisia kehuja hienosta yksityiskohtaisesta tiiviistä perehdytyskansioista. Muutamalta työntekijältä saimme myös kirjallista palautetta lomakkeemme muodossa. Korjausehdotukset koskivat lähinnä muutaman lyhenteen avaamista ja lyhyttä osaston arjen kuvausta. Palautteen perusteella voimme todeta onnistuneemme kansion luettavuuden ja informatiivisuuden suhteen.

Mielestämme onnistuimme teorian valossa luomaan hyvän pohjan keskuksen perehdyttämisen kehittämiseksi. Emme kuitenkaan voi arvioida perehdyttämisen prosessin onnistumista käytännössä. Perehdyttämisen prosessin arvioinnin uskomme olleen vaikeaa myös henkilökunnalle. Keskuksen toimintatapojen mukaisesti kun on tärkeää viedä toiminnankehittämistä koskevat asiat tietyn rakenteen läpi, jotta niin kuin teoriassakin jo viittasimme, pystytään kokemaan vaikuttamisen mahdollisuus ja tämän kautta sitoutua muutokseen. Tätä tuki myös laitoksen johtaja Oili Grönroosin (2011) kommentit, kun kysyimme hänen arviotaan perehdyttämisen prosessista ja siihen sitoutumisen mahdollisuudesta. Hän kehui kansiossa olevan hyvin kaiken oleellisen tiedon mitä uusi ihminen taloon tullessaan tarvitsee. Perehdyttämisen prosessin aukikirjoituksen hän näki erittäin hyvänä ja aikoo viedä asian mahdollisimman pian käsiteltäväksi keskuksen johtoryhmään ja henkilökuntakokoukseen. Hänen sitoutumisensa lisäksi tarvitaan myös muiden sitoutumista.

Voimme kuitenkin tämän lausunnon perusteella todeta vaikuttaneemme perehdyttämisen prosessin uudistamisen etenemiseen. Johtajan sitoutuminen kun parhaimmillaan

myötävaikuttaa perehdytysprosessin suotuisaan kulkuun ja etenemisen arviointiin (Niiranen ym.2010:146).

Tavoitteena oli myös perehdyttämisprosessin ja perehdytyskansion avulla selventää perehdyttämiseen liittyviä vastuualueita, auttaa työnkehittämistä ja auttaa työyhteisön dialogisen vuorovaikutuksen vahvistamisessa ja sen siirtämisessä myös uusien työntekijöiden työskentelytavaksi. Perustelemme seuraavaksi onnistumistamme myös teoriaa apuna käyttäen.

Perehdyttämisprosessin aukikirjoittamisella ja perehtymisen muistilistoissa olevilla perehdyttäjän nimeämisillä saavutimme perehdyttämisen suunnitelmallisen vastuunjaon ajatuksen. Prosessin ja listojen avulla, paitsi tehostetaan perehdyttämiseen käytettyä aikaa, pystytään myös seuraamaan perehdyttämisen etenemistä.

Niukan, mutta informatiivisen perehdytyskansion ja siinä olevien pohdintakysymysten katsomme edesauttavan perehdyttäjän ja perehdytettävän dialogista vuorovaikutusta. Tätä sekä työn kehittämistä tukee perehdytysprosessissa oleva arviointi ja kehittämis-keskustelu joka mahdollistaa uuden työntekijän vaikuttamisen. Tämän toteutumista käytännössä emme voineet omassa opinnäytetyössämme arvioida. Tämä tarvitsisi oman erillisen tutkimuksen, mikäli perehdyttämisprosessi otetaan keskuksessa käyttöön.

Perehdytettävä itse myös vaikuttaa siihen, minkälainen rooli hänelle perehdyttämislanteessa muodostuu. Henkilön, joka ajattelee työn opettavan parhaiten, voi olla vaikeampi motivoitua kirjallisten materiaalien läpikäymiseen. (Kjelin – Kuusisto 2003: 38–39.) Siksi ei ole mielestämme yhdentekevää, miten perehdyttäminen järjestetään ja minkälaisessa muodossa perehdytysmateriaali on. Oletamme, että jos prosessiin sitoudutaan ja sen mahdollisuudet dialogisen vuorovaikutuksen ja osallisuuden edistäjänä nähdään, myös perehdytysmateriaalia osataan hyödyntää kattavasti.

Keskuksen laatukäsikirja oli joltain osin jo lähes 10 vuotta vanhaa. Tästä syystä olemme varmoja, että kokoamamme perehdytyskansio tulee tarpeeseen, ja vaikka perehdyttämisprosessi ei tulisikaan käyttöön uskomme, että perehdyttämisen muistilistat ja kansio ovat mukana uuden työntekijän perehdyttämisessä.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön toimeksiantomme painottui aluksi perehdytyskansion uudistamiseen. Teoriaan syventymisen ja perehdyttämisprosessin aukikirjoittamisen jälkeen koimme, että itse vuorovaikutuksellinen prosessi perehdyttämisessä on oleellisempi kuin ajan tasalla oleva perehdytysmateriaali. Mielestämme työyhteisöä palvelisi, jos jatkossa johdoto kiinnittäisi huomiota erityisesti perehdyttämiseen käytettävään aikaan ja työyhteisössä ymmärrettäisiin perehdyttämisprosessin vaikutukset kehittämisen välineenä. Omien kokemustemme mukaan perehdyttämisen toteutuminen jää usein vain hyväksi tavoitteeksi työkiireiden keskellä. Halusimme opinnäytetyömme kautta tarkastella ja nostaa keskusteluun perehdytysmateriaalin ja perehdyttämisprosessin avulla toteutuvan perehdytyksen merkitystä.

Perehdyttäminen on perusprosessi, jonka toimivuus palvelee koko organisaatiota. Työn tehokkuuden kannalta on tärkeää pohtia perehdyttämistä tukevaa vuorovaikutusta ja itse prosessia ja organisaatiota. Hyvään perehdytykseen ei välttämättä mene enempää aikaa kuin huonoonkaan. Hyvät organisaation rakenteet, perehdytyksen kehittyneet prosessit ja perehdytysvastuussa olevien työntekijöiden oma panostus vuorovaikutustilanteissa voi saada aikaan yksinkertaiset perehdytystoimenpiteet, joilla on suuretkin kerrannaisvaikutukset. (Kjelin – Kuusisto 2003: 45.)

Pohdimme myös perehdytysprosessin toteutumisen esteitä. Mielestämme suurin haaste prosessin toteutumiselle on työntekijöiden sitoutumattomuus. Työntekijöiden kiireinen ja asiakaslähtöinen työ menee usein perehdytyksen edelle. Toisaalta, jos perehdytys, työhyvinvointi ja vuorovaikutus työyhteisössä ovat puutteelliset, se heijastuu myös asiakastyön laatuun. Mietimme myös mahdollisuutta, jossa perehdytysprosessiin liittyviä keskusteluja ei käydä tai niitä ei hyödynnetä. Kääntyykö silloin osallistamiseen pyrkiminen itseään vastaan? Kokeeko uusi työntekijä voivansa vaikuttaa työyhteisössä jos perehdyttämisen arviointi- ja kehittämiskeskusteluja ei käydäkään tai niihin ei palata.

Opinnäytetyötämme tehdessä toisella meistä oli työelämäharjoittelu- ja keikkakokemuksista keskuksen arviointi- ja vastaanotto-osastolta, ja toisella lastensuojelun perhe-

työstä avopalveluna. Tämä toi työskentelyymme lisäarvoa eli näkemystä sekä sisältä- että ulkoapäin ja vaikutti näin keskenämme käytyihin keskusteluihin koskien perehdytyskansion sisältöä. Kokemuserot vaikuttivat myös työnjakoon niin, että keskuksessa harjoittelun ja sijaisuuksien puitteissa työskennellyt osapuoli toimi ensisijaisena yhdyshenkilönä. Kaikkiin sovittuihin tapaamisiin ja virallisiin keskusteluihin molemmat meistä osallistuivat yhtälailla. Omaehtoisen kokemuksen perehdytysmateriaalin sisällöllisistä tarpeista omaava kirjoitti puhtaaksi enemmän myös perehdytysmateriaalia, jolloin toinen vastasi enemmän teoreettisen viitekehyksen ja prosessin puhtaaksi kirjoittamisesta. Koimme kirjoitustyön jaon luonnolliseksi, vaikka työtä tehtiin koko ajan yhdessä. Pidimme kiinni kaikista yhteisistä sovituista kirjoituspäivistä. Kirjoituspäiviä kerääntyi yhdestä päivästä useampaan viikoittain etenkin prosessin loppuvaiheessa.

Huomasimme, että opinnäytetyömme aihe vei meitä alusta asti mennessään. Tajusimme pian perehdyttämisen tärkeyden ja sen, mitä hyötyä siitä voi työyhteisölle parhaimmillaan olla. Pystyimme mielestämme hyödyntämään työn tekemisen aikana koulutusohjelmamme aikana kertynyttä ymmärrystä. Koimme työmme tärkeäksi ja toivomme, että siitä on jatkossa hyötyä keskuksen henkilökunnalle.

Lähteet

Grönroos, Oili 2011. Johtaja. Oulunkylän perhekuntoutuskeskus. Helsinki. Haastattelu 26.9.2011

Kangas, Pirkko – Hämäläinen, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus.

Kjelin, Eija – Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum

Lastensijaishuolto 2011. Verkkodokumentti. Helsingin Kaupungin Sosiaalivirasto. <http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/sijaishuolto/vastaanottolaitokset>. Päivitetty: 15.3.2011. Luettu: 5.7.2011.

Mönkkönen, Kaarina 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteenä. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopio: Kuopion yliopiston painatuskeskus.

Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus, Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Editra

Niiranen, Vuokko – Seppänen-Järvelä, Riitta – Sinkkonen, Merja – Vartiainen, Pirkko 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.

Niiranen, Vuokko 2004. Johtamistehtävät ja – odotukset muuttuvat. Teoksessa Seretin, Leena.(toim.): Sosiaalialan työsuojelu- ja kehittämisopas. Työturvallisuuskeskus Helsinki: Gummerus. 27 – 39

Otala, Leenamajja – Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Juva: WSOY-pro

Oulunkylän perhekuntoutuskeskus 2011. Verkkodokumentti. Helsingin Kaupungin Sosiaaliviras-

to.<http://www.hel.fi/hki/Sosv/fi/sijaishuolto/vastaanottolaitokset/oulunkyla>.
Päivitetty: 28.3.2011 Luettu: 9.8.2011.

Perehtymisopas 2006. Sosiaalivirasto. Sisäinenverkko Helminen. verkkodokumentti.
http://helmi/Sosv/tyontuki/Sivut/PysyOhjeet.aspx?Paged=TRUE&p_Title=Lasten%20yksityisen%20hoidon%20tuki%206%2e4%2e2005&p_ID=6&PageFirstRow=101&&View={A45FB562-6D42-4EB0-A266-2A19ED90FE81} Päivitetty: 25.9.2006 Luettu: 28.3.2011.

Puro, Ulla – Matikainen, Janne 2000. Dialogi- yhdessä ajattelemisen taito. TSL-Taskumatti. Ylöjärvi:Työväen sivistysliitto TSL

Routamaa, Vesa 2002. Jaks ja auta jaksamaan – turhaumien salaiset viestit. Avoimen yliopiston julkaisussa:Itsetuntemuksesta voimaa työssä jaksamiseen. Vaasa:Vaasan Yliopisto.40–42.

Siiki, Pertti 2002. Työturvallisuuslainsäädäntö, Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Helsinki: Edita.

Suutarinen, Marjaana 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Suutarinen, Marjaana – Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.)Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava. 11–44.

Tehostettua kuntoutusta Oulunkylän Perhekuntoutuskeskuksen Perhepirtissä ja Perheasemalla 2011. Powerpoint- diat. Oulunkylän perhekuntoutuskeskus. 9.8.2011.

Toikko, Timo – Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Torvinen, Sirpa 2011. Yhteistoimintavastaava. Oulunkylän perhekuntoutuskeskus. Helsinki. Haastattelu 21.3.

Vilka, Hanna – Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä:Tammi

Perehdytyskansion palautelomake

Hei!

Toivottavasti olet jo ehtinyt tutustumaan talon uuteen perehdytysprosessiin ja perehdytyskansioon. Haluaisimme mielellämme kuulla mielipiteesi niistä.

Kaikkia yhteistyöstä kiittäen Anna-Kaisa Korhonen ja Sanna Lehmusto.

☐

En löydä tällä hetkellä kansiossa/prosessissa parantamisen tarvetta.

Koin kansiossa erityisen hyväksi/hyödylliseksi...

☐

Olisin kaivannut jotain lisää prosessiin/kansioon
